

 <p><i>Por la equidad entre mujeres y hombres en el Colpos</i></p>	<p>PROCEDIMIENTO MEG:2003 (4.3.7.2.c)</p>	<p>CODIFICACIÓN (CP-MEG-P-03)</p>
	<p>Aplicación de medidas en los casos de hostigamiento sexual y discriminación en el Colpos.</p>	<p>FECHA ELABORACIÓN: 20 septiembre 2006. Fecha de actualización: 13 febrero 2008.</p>
		<p>PÁGINA: 1 de 5</p>

1.0 ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL DOCUMENTO:

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<p>Nombre: Dra. Pilar Alberti Manzanares. Cargo: Coordinadora del MEG-Colpos.</p>	<p>Nombre: Ldo. Carlos A. Sánchez González. Cargo: Director Jurídico del Colpos.</p>	<p>Nombre: Dr. Félix V. González Cossío. Cargo: Director General del Colegio.</p>

CONTROL DE REVISIONES

FECHA	1	2	3	4	5
13 febrero 2008	X				

COPIAS CONTROLADAS

COPIA CONTROLADA	NOMBRE DE LA PERSONA RESPONSABLE	PUESTO
1-7		Responsables del MEG en los 7 Campus

2.0. PROPÓSITO/ALCANCE

4.3.7.2.c) "Elaborar como parte del procedimiento un instructivo o una guía base para realizar las investigaciones de los casos denunciados por el personal, tanto por temas de hostigamiento sexual como por discriminación" (Manual MEG INMUJERES, 2007:27).

El propósito de este procedimiento es establecer los lineamientos para la aplicación de medidas en casos de hostigamiento sexual y discriminación en el Colpos.

El alcance de este procedimiento aplica para:

Todo el personal académico, administrativo, operativo, estudiantil, visitantes y proveedor@s de cualquiera de los Campus del Colpos.

3.0. RESPONSABILIDAD/AUTORIDAD

- El Comité de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y la Discriminación del Colpos aplicará las medidas oportunas en los casos de hostigamiento sexual y discriminación establecidas en este procedimiento.

4.0. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

Manual MEG:2003. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). México, julio 2007.

CP-MEG-M-01 Manual de Gestión del Modelo de Equidad de Género del Colpos. México, 2008.

CP-MEG-P-08 Procedimiento de Control de documentos, registro y aprobación. México, 2007.

CP-MEG-P-06. Integración del Comité de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación.

CP-MEG-T-02. Tríptico de Prevención, seguimiento y atención del hostigamiento sexual y discriminación en el Colpos.

CP-MEG-P-01. Procedimiento de presentación y atención de quejas sobre hostigamiento sexual y discriminación en el Colpos.

CP-MEG-P-02. Procedimiento tratamiento de quejas con información falsa, protección de denunciantes y testig@s.

CP-MEG-P-03. Procedimiento de aplicación de medidas en los casos de hostigamiento sexual y discriminación en el Colpos.

CP-MEG-F-05. Formato de Carta compromiso de respeto a la confidencialidad de casos de hostigamiento sexual y discriminación.

5.0. DEFINICIONES.

1. *Hostigamiento sexual.* Conducta reiterativa que consiste en molestar, perturbar o crear dificultades a otra persona del mismo sexo o contrario a través de sugerencias, propuestas, invitaciones, contacto físico o actos similares que resultan ofensivos para quién los recibe y que se dan en el centro de trabajo con motivo de la relación laboral.
2. *Pronunciamiento contra el hostigamiento sexual en Colpos.* El Colegio de Postgraduados está comprometido en la promoción y creación de un ambiente de trabajo sano y libre de hostigamiento sexual.
3. *Persona denunciante.* Perteneciente al personal académico, administrativo, operativo, estudiantil, visitantes y proveedores del Colpos.
4. *Comité de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación.* Comité integrado por la Coordinadora del MEG-Colpos, una persona representante del Comité de Equidad de Género del Campus o Corporativo y una persona de la Dirección Jurídica.

6.0 DESARROLLO DE ACTIVIDADES

1. Toda persona que incurra en hostigamiento sexual será denunciada.
2. El Comité de Prevención y Atención al Hostigamiento Sexual y Discriminación examina el informe de la persona designada por el Comité y evalúa el mismo para asesorar a la víctima.
3. El Comité documenta y clasifica el hostigamiento de acuerdo a "Tipo de sanciones de Hostigamiento Sexual" (INMUJERES, 2006) (CP-MEG-F-04).
4. El Comité procede a convocar a una reunión a la persona denunciante en la que se le informa y entrega por escrito los resultados de su queja.
5. El Comité convoca a una reunión al denunciado en la que se le informa los resultados y la sanción correspondiente.
6. La o el jefe inmediato de la persona demandada (o en su caso el siguiente superior jerárquico) y el representante del Dpto. de Recursos Humanos aplican la sanción correspondiente y el escrito de ésta se archiva en el expediente de la persona denunciada.

7. La persona denunciada tiene derecho de réplica el mismo día de la reunión en la que se le citó para informarle los resultados de la investigación.
8. La persona denunciada ofrece los elementos necesarios en su defensa, en un lapso no mayor de (3) tres días, en una reunión que tendrá como propósito determinar si hay una base razonable para creer que los cargos son verdaderos y se sostiene la medida disciplinaria.
9. El Comité sesiona un día después de recibir dichos elementos de prueba y, a más tardar en dos días, rectifica o ratifica la sanción. Si el Comité considera que los hechos permiten sostener la medida disciplinaria, comunicará por escrito su decisión a la persona denunciada.
10. El Comité comunica por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante.
11. La persona denunciante tiene derecho a presentar su caso por la vía penal. La Dirección Jurídica asesora a la persona denunciante al respecto.
12. Los dictámenes finales del Comité son inapelables.

CP-MEG-F-04. Tipo de sanciones por hostigamiento sexual

Gravedad	Forma	Conducta	Sanción
Leve	Verbal No verbal Sin contacto físico	<ul style="list-style-type: none"> Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que incomoden Piropos o comentarios no deseados acerca de la apariencia física. Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden Burlas, bromas, chistes, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa 	<ul style="list-style-type: none"> Amonestación escrita que constará en el expediente personal en el Dpto. de Recursos Humanos
Media	Verbal No verbal Sin contacto físico	<ul style="list-style-type: none"> Insistencia para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados Amenazas que afecten negativamente la situación en el trabajo si no se aceptan las invitaciones o propuestas sexuales Castigos, mal trato, cambio de área o depto, asignación de actividades que no competen a su ocupación opuesto al rechazar las proposiciones sexuales 	<ul style="list-style-type: none"> Acta administrativa La sanción aplicada constará en el expediente personal en el Dpto. de Recursos Humanos Basarse en los artº 47, 51 y 132 de la Ley Federal del Trabajo Ley Federal para Prevenir la Discriminación Ley Federal para igualdad entre mujeres y hombres
Alta	Verbal No verbal Con contacto físico	<ul style="list-style-type: none"> Contacto físico no deseado (manoseo, sujetar) Presión para tener 	<ul style="list-style-type: none"> Acta administrativa La sanción aplicada constará

		<p>relaciones sexuales (forcejeo, acorrallar)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intento de violación (enfrentamiento físico, golpes) • Violación 	<p>en el expediente personal en el Dpto. de Recursos Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Basarse en los artº 47, 51 y 132 de la Ley Federal del Trabajo • Ley Federal para Prevenir la Discriminación • Ley Federal de igualdad entre mujeres y hombres • Denuncia ante Ministerio Público • Órgano interno de Control del Colpos
--	--	---	---

Fuente: Basado en *Rutas de atención y prevención del hostigamiento sexual en las instituciones públicas*. Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2006.